

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง

ชัชวดี ทวีศักดิ์ *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงานผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง จำนวน 108 คน โดยใช้ตารางของKrejcie & Morgan โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามที่มีผ่านการหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าที (t-test) เมื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนแบบทางเดียวโดยใช้การวิเคราะห์ (One Way Analysis of Variance : ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheff's Method)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 108 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี
2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง โดยครูมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มาก

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ การบริหารงาน ด้านสวัสดิการ

*

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในโดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกัน และรายด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง นำค่าคะแนนเฉลี่ยด้านที่แตกต่างไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา มีฐานะ เป็นนิติบุคคลในกำกับ ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครู และ บุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เมื่อ วันที่ 12 มิถุนายน 2546 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติ ครู พ.ศ. 2488 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำหน้าที่บริหารงาน สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริม สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งปฏิบัติการกิจในส่วนที่ เกี่ยวกับการดำเนินงาน สวัสดิการ สวัสดิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมความสามัคคี การยกย่องผดุงเกียรติ การ วิจัยเพื่อพัฒนาตามภารกิจและการส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษา ตลอดจนสิทธิประโยชน์เกี่ยวอื่น และ ความมั่นคงของผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาและปฏิบัติงานด้านการศึกษา โดยมีสำนักงานส่งเสริม สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษาจังหวัด (สำนักงาน สกสค.จังหวัด) เป็นหน่วยงานที่ ตั้งอยู่ในภูมิภาค เพื่อให้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของจังหวัดนั้น ๆ ตามบทบาทหน้าที่ เกี่ยวข้องหรือ ได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา, 2548 : 5)

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดมีหน้าที่ความ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานอำนวยการ งานสวัสดิการและสวัสดิภาพ งานคณะกรรมการคณะอนุกรรมการและ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย คือ กลุ่มอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินงานบริหารทั่วไป ดำเนินงานประสานงานทั่วไป ดำเนินงานประชาสัมพันธ์ งานการเงิน บัญชี และพัสดุ ดำเนินงานตาม นโยบายและแผนปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายและกลุ่มสวัสดิการและสวัสดิภาพ มีหน้าที่และความ รับผิดชอบดำเนินงานด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพ ดำเนินงานส่งเสริมสวัสดิการ ดำเนินงานส่งเสริมสวัสดิ ภาพและคุ้มครองสิทธิ ดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินงานคณะกรรมการ การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและ บุคลากรทางการศึกษาในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548 : 2,6-8)

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอาชีพที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาอันเป็นพื้นฐานของ การพัฒนาสังคมและประเทศชาติตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับวิชาชีพครู ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นระบบบริหารจัดการ

ที่เกี่ยวข้องจะต้องเอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ กล่าวคือมีระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับที่อยู่ที่ดีและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 55 จึงได้กำหนดให้มีความหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับที่อยู่อื่นสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีรายได้ที่เหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ นอกจากนี้จะจัดระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนให้เหมาะสมแล้วระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับที่อยู่อื่นที่มีความสำคัญซึ่งจะต้องจัดให้มีความเหมาะสมและเพียงพอเช่นเดียวกัน แต่จากสภาพปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ ของระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับที่อยู่อื่นในปัจจุบันได้แสดงให้เห็นว่าระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับที่อยู่อื่นสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนนั้น จะต้องมี การปรับปรุงพัฒนาให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและระบบการศึกษาของชาติต่อไป (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2543 : 1)

จากสถิติการลาออก และอัตราการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในแต่ละปีมีผู้ประสงค์ขอย้ายและลาออกเป็นจำนวนมาก เพื่อไปบรรจุเป็นข้าราชการครูในต่างจังหวัดเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาครูขาดแคลน ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจมาจากหลายปัจจัยซึ่งหนึ่งในนั้น คือปัญหา รายได้ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและค่าครองชีพ ขวัญกำลังใจและสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและทราบถึงความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน เงินวิทยฐานะ ด้านสุขภาพ และด้านบ้านพัก เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปเสนอแนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงานของครู

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง ปีการศึกษา 2559 จำนวน 150 คน เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน จำนวน 108 คน โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน(Krejcie& Morgan)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ สถานภาพส่วนตัวของครู จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง ใน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน เงินวิทยฐานะ ด้านสุขภาพ และด้านบ้านพัก

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านสวัสดิการแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านสวัสดิการแตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น 0.961 แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ใช้สถิติค่าที (t-test) เมื่อเปรียบเทียบตัวแปร 2 ตัว และเปรียบเทียบตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัว ใช้การวิเคราะห์ One Way Analysis of Variance

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง ปีการศึกษา 2559 จำนวน 150 คนใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Stratified Random Sampling) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช่ตาราง เครชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try - Out)กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายหัวข้อ (r) และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.961 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองระหว่างวันที่ 2 เมษายน – 12 พฤษภาคม 2560 จำนวน 108 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง วิเคราะห์ข้อมูลในการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)และสำหรับการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1.สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 108 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี

2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง โดยครูมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มาก

3. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในโดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกัน และรายด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยด้านที่แตกต่างไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ

4.1 ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน เงินวิทยฐานะ พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการด้านค่าตอบแทน เงินเดือน เงินวิทยฐานะ มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการด้านค่าตอบแทน เงินเดือน เงินวิทยฐานะ มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

4.2 ด้านสุขภาพ พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการด้านสุขภาพ มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี และพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการด้านสุขภาพ มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

4.3 ด้านบ้านพัก พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการด้านบ้านพัก มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี และพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการด้านบ้านพัก มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง โดยภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทนเงินเดือน เงินวิทยฐานะ ด้านสุขภาพและด้านบ้านพัก ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลการวิจัยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนเงินเดือน เงินวิทยฐานะ โดยภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนครูที่ชัดเจนจึงทำให้ได้รับความเป็นธรรมในการได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น เครื่องแบบ รางวัล การไปเที่ยวพักผ่อน ตามโอกาสอย่างเหมาะสม รวมทั้งค่าตอบแทนให้กับครูที่อุทิศเวลา มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานสำหรับครูที่ปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนเพิ่มเติมทานโรงเรียนก็จะมีอาหารว่าง น้ำดื่ม บริการ และยังสามารถเบิกวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว รวมทั้งยังมีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และได้รับการซ่อมบำรุงอย่างสม่ำเสมอซึ่งได้จากการ

จัดสรรงบประมาณประจำปี เพื่อให้ผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ครูยังได้รับคำ
ยานพาหนะในการเดินทางไปอบรมโดยสามารถเบิกได้กิโลเมตรละ 4 บาท และยังสามารถเบิกค่าเล่าเรียน
บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของตนเองได้ จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านสวัสดิการจัดให้
สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ ศิวาโชติ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานการเงินด้าน
การสวัสดิการในการทำงาน ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดยโสธร ผลจากการดำเนินการเชิง
ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการจัดทำหลักฐานการเบิกเงิน การควบคุมตามระบบบัญชีแล้ว พบว่า อยู่ใน
ระดับมากที่สุด โดยได้เห็นความสำคัญของสวัสดิการของบุคคลากรภายในหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญและต้อง
ได้รับการดูแลเป็นอย่างดีซึ่งจะส่งผลให้บุคคลากรมีสุขภาพกายสุขภาพใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

1.2 ด้านสุขภาพ โดยรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งนี้
เนื่องมาจากโรงเรียนมีนโยบายการให้บริการตรวจสอบสุขภาพประจำปีจากโรงพยาบาลที่อยู่ใกล้เคียงเป็นประจำ
ทุกปีเพื่อตรวจสอบสุขภาพของครูซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพราะการทำงานที่มีประสิทธิภาพสุขภาพร่างกายจะต้องมี
ความสุขและแข็งแรง มีสถานพยาบาลให้บริการด้านการแพทย์ภายในองค์กร โดยเฉพาะโรงพยาบาลในเขต
พื้นที่ เพราะถ้าหากครูเจ็บป่วยก็จะสามารถส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลได้อย่างรวดเร็ว และ
อนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัวให้แข็งแรงก่อนที่จะมาทำงาน ซึ่งขณะที่พักรักษาตัวจะมีเพื่อนครูออก
เยี่ยมเพื่อให้ขวัญและกำลังใจผู้ป่วย และในขณะที่เข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลสามารถใช้สิทธิ์เบิกจ่าย
ตรงได้ในโรงพยาบาลของรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชนที่เข้าร่วมซึ่งจะมีเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายพยาบาล
ในสถานพยาบาลเอกชนในบางส่วน นอกจากนั้นบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรสามารถเบิกค่า
รักษาพยาบาลได้ซึ่งสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวได้ สอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ
เคลตันเอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer's ERG Theory) โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการขั้นแรก
(Envision, 2012; สิทธิโชควานานันติกุล, 2546)คือความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความ
ต้องการที่จะต้องตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไปซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการด้านร่างกายและความ
ปลอดภัยซึ่งได้แก่อาหารน้ำ (รวมถึงเงินเดือนค่าตอบแทนพิเศษเพื่อนำไปใช้ในการตอบสนองความต้องการ
ทางสรีระได้) ความมั่นคงในงานสภาพการทำงานที่ตอบสนองความต้องการทางร่างกายซึ่งสอดคล้องกับขั้น
ความต้องการทางสรีระและความต้องการมั่นคงปลอดภัยของ Maslow

1.3 ด้านบ้านพัก โดยรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งนี้
เนื่องมาจากมีนโยบายและกฎระเบียบในการเข้าใช้บ้านพักอย่างชัดเจนซึ่งครูทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอ

นโยบายและกฎระเบียบ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนได้เข้าใช้บ้านพักอย่างเท่าเทียมกันมีบ้านพักให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนเมื่อบ้านพักมีการชำรุดครูสามารถแจ้งซ่อมได้กับฝ่ายอาคารสถานที่ ซึ่งจะมีการซ่อมบำรุงบ้านพักอย่างสม่ำเสมอโดยการซ่อมบำรุงส่วนหนึ่งได้เงินมาจากการเก็บค่าบำรุงรักษาบ้านพักจึงทำให้บ้านพักน่าอยู่ น่าอาศัย และความปลอดภัยต่อบุคคล และทรัพย์สินจึงทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการเสียค่าบำรุงรักษาบ้านพักทุกเดือน โดยมีการเก็บค่าบำรุงรักษาบ้านพักที่เหมาะสม และเป็นธรรมเนียม สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของ มาสโลว์ นี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานในทุกอาชีพได้ ซึ่งสรุปได้ว่า ถ้าพนักงานในหน่วยงาน หรือองค์กรใด ยังมีความต้องการในขั้นแรก ๆ หรือจากฐานของความต้องการขั้นต้นเท่าใด ประสิทธิภาพของการทำงาน และผลผลิตของงานย่อมจะอยู่ในเกณฑ์ต่ำมากเพียงนั้น เช่น ถ้าคนส่วนใหญ่ยังมีความต้องการขั้นพื้นฐานมากเท่าใดก็จะหมกมุ่นในการที่จะต่อสู้ให้ได้มาซึ่งความต้องการในปัจจุบัน 4 นั้นเป็นเบื้องแรก ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของชีวิต จะไม่มีกำลังใจไปประกอบอาชีพอื่นได้ในเมื่อต้องยังหิวอยู่ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้เองถ้าหน่วยงานต่าง ๆ ได้ทราบว่า พนักงานของตนเองส่วนใหญ่ยังอยู่ในความต้องการขั้นใด จะทำให้สามารถเห็นแนวทางในการที่จะตอบสนองความต้องการนั้น เพื่อให้พนักงานเกิดกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานได้ดีขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันส่วนรายด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในด้านบ้านพักด้านค่าตอบแทนเงินเดือน เงินวิทยฐานะและด้านสุขภาพตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญทั้งครูชาย และครูหญิงเท่ากันในการการบริหารงานด้านสวัสดิการปฏิบัติต่อครูทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน เงินเดือน เงินวิทยฐานะ สุขภาพ และบ้านพักจึงทำให้ครูเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง ทั้ง 3 ด้าน แต่โดยรวมแตกต่างกันอาจจะเป็นเพราะบางโรงเรียนไม่ยอมให้ครูผู้ชายมาพักอยู่ร่วมกันกับครูผู้หญิงเนื่องจากความไม่เหมาะสม และไม่สะดวกในการควบคุมดูแลพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมนวรรณ ด้วงทวี (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรด้านลักษณะงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยในด้านสภาพการทำงาน ด้านความ

รับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และหนี้สินครัวเรือน พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน

กานดา สุรย์ราช (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1

1. ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 1 ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดสวัสดิการ โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาชีวิตครู ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครู และบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) ด้านการจัดสวัสดิการเงินกู้สมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครู และบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)

2. เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตำแหน่งครู และผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และระดับรายได้ที่ต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในด้านค่าตอบแทน เงินเดือน เงินวิทยฐานะด้านสุขภาพ และบ้านพัก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบังนั้น ได้มีนโยบายในการเข้าใช้บ้านพักที่ชัดเจน ซึ่งได้กำหนดชั้นของเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งของครู ซึ่งโดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างมีความพึงพอใจแตกต่างกันตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงานจึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ คงแก้ว (2554) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครูจังหวัดปทุมธานี ต่อการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครู จังหวัดประทุมธานีมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการครู จังหวัดประทุมธานีที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการครู จังหวัดประทุมธานีที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 โรงเรียนควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียน เพื่อให้นโยบายที่กำหนดขึ้นเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรและองค์กร

1.2 โรงเรียนควรมีนโยบายการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยการมอบค่าตอบแทนเงินเดือน เงินวิทยฐานะ ที่เป็นธรรมให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหพยายาม และเสียสละเวลาส่วนตนอุทิศเวลาเพื่อส่วนรวม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

1.3 โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการต่างๆของครูและบุคลากร ทั้งในเรื่อง ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน เงินวิทยฐานะ ด้านสุขภาพ และบ้านพัก ทั้งนี้จะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านสวัสดิการ และทำให้งานเกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานด้านสวัสดิการ ของครูกับความพึงพอใจของผู้บริหาร

2.2 ควรศึกษาถึงความพึงพอใจในการสร้างขวัญและกำลังใจในการบริหารงานด้านสวัสดิการของครูในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษานโยบายและแนวทางการบริหารงานเพื่อการพัฒนาและเสริมสร้างความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach).ค้นเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2560. จาก
<http://school8.education.police.go.th/technical/technical05.html>

กานดา สุรย์ราช.(2554).การศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการ
และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. ค้นเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2560. จาก
http://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type

กรองแก้วอยู่สุข. (2542). พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จรัส นองมาก.(2531).บทสรุปรายงาน “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของครูกับพฤติกรรมของ
ครูใหญ่” .การศึกษาเอกชน.

จรัสศรี รัตนบุรี. มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. ค้นเมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2559. จาก
<http://school8.education.police.go.th/technical/technical05.html>

ณัฐากริธีรัฐ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ.ปริญญาบัตรศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธีระ ศิลาโชติ.(2548).การพัฒนาการดำเนินงานการเงินด้านการเบิกจ่าย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด
ยโสธร.ปริญญาบัตรศึกษามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประเสริฐ คงแก้ว.(2547).ความคิดเห็นของข้าราชการครูจังหวัดปทุมธานี ต่อการจัดสวัสดิการ ของสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา. ค้นเมื่อวันที่ 21
เมษายน 2560. จาก
http://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=24